



Shuttel

PSEUDO-EINDHEFFING

Wat betekent dit voor werkgevers?

Wat de pseudo-eindheffing betekent voor je wagenpark, mobiliteitskosten en duurzame mobiliteitsbeleid.

Inleiding

Geen enkele HR-professional of wagenparkbeheerder zit te wachten op discussie over de leaseauto. Voor veel medewerkers is de auto van de zaak een vertrouwde arbeidsvoorwaarde: hij staat voor gemak, zekerheid, flexibiliteit en soms ook status. Tegelijk komt er nieuwe regelgeving aan die werkgevers dwingt om opnieuw naar fossiele en hybride leaseauto's te kijken.

Vanaf 2027 krijgen werkgevers namelijk te maken met de pseudo-eindheffing: een extra heffing van 12% over de cataloguswaarde van fossiele en hybride auto's van de zaak. Daarmee worden deze auto's financieel minder vanzelfsprekend binnen het mobiliteitsbeleid.

De pseudo-eindheffing gaat niet alleen over de vraag welke auto's straks duurder worden. De regeling dwingt werkgevers ook om opnieuw na te denken over hun mobiliteitsbeleid. Blijf je fossiele en hybride auto's aanbieden, stap je sneller over op elektrisch rijden of geef je medewerkers meer keuzevrijheid met een leasebudget of mobiliteitsbudget?

Elke keuze heeft gevolgen. Voor de kosten, voor je duurzaamheidsdoelen en voor medewerkers die gewend zijn aan een auto van de zaak. Daarom is het belangrijk om niet alleen naar de fiscale impact te kijken, maar ook naar wat deze verandering betekent voor je organisatie en je medewerkers.

In dit informatiepakket lees je wat de pseudo-eindheffing inhoudt, voor welke auto's de regeling relevant is en hoe de overgangsregeling werkt. We nemen je mee in de strategische keuzes die je als werkgever hebt en laten zien hoe je de impact niet alleen vanuit kosten, maar juist ook vanuit duurzaamheid en goed werkgeverschap benadert.

Zo kun je tijdig bepalen welke route past bij jouw organisatie.



Wat is de **pseudo-eindheffing**?

De pseudo-eindheffing is een nieuwe fiscale maatregel voor fossiele en hybride auto's van de zaak. Vanaf 1 januari 2027 betaal je als werkgever een extra heffing als je zo'n auto ter beschikking stelt aan een medewerker en deze auto ook privé of voor woon-werkverkeer wordt gebruikt.

De heffing bedraagt 12% per jaar over de cataloguswaarde van de auto en komt volledig voor rekening van de werkgever. Daardoor kunnen fossiele en hybride leaseauto's structureel duurder worden binnen je mobiliteitsbeleid.

Hieronder leggen we uit hoe de regeling werkt, wat dit betekent in de praktijk en hoe de overgangsregeling eruitziet.

Wat betekent dit in **de praktijk**?

Voor veel HR-professionals is bijtelling een bekend begrip. Een medewerker betaalt bijtelling wanneer een auto van de zaak ook privé wordt gebruikt. Woon-werkverkeer telt daarbij normaal gesproken als zakelijk gebruik. Een medewerker die de auto alleen gebruikt voor werk en ritten tussen huis en kantoor, betaalt daarom geen bijtelling.

Bij de pseudo-eindheffing werkt dit anders. Voor deze regeling telt woon-werkverkeer wél mee als privégebruik. Dat verschil is belangrijk. Want zodra een medewerker met een fossiele of hybride auto van de zaak naar kantoor of een werklocatie rijdt, kan de werkgever met de pseudo-eindheffing te maken krijgen.



In de praktijk betekent dit dat bijna alle fossiele en hybride leaseauto's in het wagenpark onder de regeling kunnen vallen. De meeste medewerkers gebruiken hun auto van de zaak immers ook voor woon-werkverkeer. Het maakt daarbij niet uit of de medewerker de auto daarnaast ook in het weekend of voor vakanties gebruikt. Ook de bekende grens van 500 privékilometers speelt bij deze regeling geen rol.

Daarmee verschuift de fiscale impact van medewerker naar werkgever. Bij de bijtelling betaalt de medewerker belasting over privégebruik. Bij de pseudo-eindheffing betaalt de werkgever jaarlijks 12% over de cataloguswaarde van de auto. Voor werkgevers is het daarom belangrijk om naar het volledige fossiele en hybride wagenpark te kijken, en niet alleen naar auto's die ook buiten werktijd privé worden gebruikt.

Een rekenvoorbeeld:

Stel, de cataloguswaarde van een auto is € 50.000,-. Voorheen betaalde je daar als werkgever geen extra belasting over. Met de pseudo-eindheffing komt daar direct € 6.000,- per jaar bovenop.

Wat betekent 12% in euro's?

Wagenpark	Gemiddelde cataloguswaarde	Extra werkgeverslast per jaar
1 auto	€ 50.000	€ 6.000
10 auto's	€ 50.000	€ 60.000
25 auto's	€ 50.000	€ 150.000



Hoe werkt de **overgangsregeling**?

Het moment waarop een auto ter beschikking wordt gesteld, wordt door de pseudo-eindheffing extra belangrijk.

- Voor fossiele en hybride auto's die vóór 1 januari 2027 al ter beschikking zijn gesteld, geldt namelijk overgangsrecht tot 1 januari 2031. Voor deze voertuigen betaal je tot die datum nog geen pseudo-eindheffing.
- Voor fossiele en hybride auto's die vanaf 1 januari 2027 nieuw ter beschikking worden gesteld, geldt de heffing direct. Vanaf 1 januari 2031 kan de heffing ook gaan gelden voor auto's die eerder onder het overgangsrecht vielen, zolang deze nog ter beschikking staan en ook privé of voor woon-werkverkeer mogen worden gebruikt.

Waarom je nu al een **keuze moet maken**

Door nu inzicht te krijgen in je wagenpark, behoud je de ruimte om keuzes zorgvuldig voor te bereiden. Het herzien van het mobiliteitsbeleid, het inventariseren van lopende contracten en de eventuele voorbereiding op elektrificatie vraagt doorgaans enkele maanden tijd.

Daarnaast lopen leasecontracten meestal meerdere jaren door. Een auto die je nu kiest of een contract dat je binnenkort verlengt, maakt daardoor nog steeds deel uit van je wagenpark op het moment dat de pseudo-eindheffing in 2027 ingaat.

Daarom is het verstandig om nu al inzichtelijk te maken welke voertuigen geraakt kunnen worden, welke contracten vóór of na 1 januari 2027 starten en welke auto's onder het overgangsrecht vallen. Zo voorkom je dat de impact pas zichtbaar wordt wanneer de kosten al vastliggen.

Tegelijk is dit niet alleen een fiscale afweging. De pseudo-eindheffing raakt ook aan bredere keuzes in je mobiliteitsbeleid. Blijf je fossiele en hybride auto's inzetten, versnel je de overstap naar elektrisch rijden of geef je medewerkers meer keuzevrijheid via een leasebudget of mobiliteitsbudget? Die keuzes hebben invloed op je totale mobiliteitskosten, duurzaamheidsdoelen, CO2-rapportage en de mobiliteitskeuzes die je medewerkers biedt.

Door nu vooruit te kijken, houd je zelf de regie en voorkom je dat de pseudo-eindheffing als een onverwachte kostenpost op je afkomt.



DE DRIE MOGELIJKE ROUTES

Drie **mogelijke** routes

De pseudo-eindheffing vraagt om een keuze. Blijf je fossiele en hybride auto's inzetten, versnel je de overstap naar elektrisch rijden of maak je de leaseauto minder vanzelfsprekend door te werken met een leasebudget of mobiliteitsbudget?

Er is geen route die voor iedere organisatie automatisch de juiste is. De beste keuze hangt af van de samenstelling van je wagenpark, lopende leasecontracten, de totale mobiliteitskosten, je duurzaamheidsdoelen en de mobiliteitsbehoefte van medewerkers.

In dit hoofdstuk zetten we drie mogelijke routes naast elkaar:



1. behoud van fossiele en hybride auto's;



2. elektrificatie van het wagenpark;



3. overstap naar een leasebudget of mobiliteitsbudget.

Per route kijken we naar de impact op kosten, duurzaamheid en goed werkgeverschap. Zo krijg je inzicht in de afwegingen die nodig zijn om je mobiliteitsbeleid tijdig en toekomstbestendig in te richten.



Route 1:

fossiele en hybride auto's voorlopig behouden

Voor sommige organisaties is het niet realistisch om het wagenpark op korte termijn volledig te elektrificeren of anders in te richten. Er lopen leasecontracten, bepaalde functies vragen om veel flexibiliteit of lange afstanden, en laadmogelijkheden zijn niet altijd op de juiste plekken beschikbaar. Ook kan de leaseauto voor medewerkers een belangrijke arbeidsvoorwaarde zijn, waardoor verandering zorgvuldig moet worden begeleid.

In dat geval kan het logisch zijn om fossiele en hybride auto's voorlopig te behouden. Organisaties kunnen er ook voor kiezen om vóór 1 januari 2027 nog noodzakelijke fossiele of hybride voertuigen ter beschikking te stellen. Voor deze auto's geldt overgangsrecht tot 1 januari 2031.

Deze route biedt tijd, maar is geen structurele oplossing. Na afloop van het overgangsrecht kan de pseudo-eindheffing alsnog gaan gelden. Voor iedere fossiele of hybride auto die onder de regeling valt, betaal je dan jaarlijks 12% over de cataloguswaarde.



Wanneer is deze route interessant?

Deze route kan passend zijn wanneer:

- er nog lopende leasecontracten zijn;
- elektrisch rijden voor bepaalde functies of reispatronen nog niet goed uitvoerbaar is;
- laadvoorzieningen thuis, op kantoor of onderweg nog onvoldoende beschikbaar zijn;
- je meer tijd nodig hebt om beleid, communicatie en alternatieven goed voor te bereiden.

Wat betekent deze route voor jouw organisatie en medewerkers?

Total cost of ownership (TCO)

Het voorlopig behouden van fossiele en hybride auto's geeft op korte termijn voorspelbaarheid. Lopende leasecontracten kunnen worden voortgezet en de organisatie hoeft niet direct grote wijzigingen door te voeren in beleid, processen of voorzieningen.

Tegelijk schuif je de structurele kostenkeuze vooruit. De pseudo-eindheffing verdwijnt niet. Na afloop van het overgangsrecht kunnen de kosten alsnog oplopen. Voor iedere fossiele of hybride auto die onder de regeling valt, betaal je dan jaarlijks 12% over de cataloguswaarde. Daarmee stijgen de totale mobiliteitskosten op termijn.

Duurzaamheid

Voor duurzaamheidsdoelen is deze route minder gunstig. Zolang fossiele en hybride auto's onderdeel blijven van het wagenpark, blijft de CO₂-uitstoot hoger dan bij volledige elektrificatie of andere duurzame mobiliteitskeuzes.

Dat kan gevolgen hebben voor de voortgang op CO₂-reductie en voor de manier waarop je mobiliteit rapporteert, bijvoorbeeld binnen de WPM. Deze route geeft tijd, maar levert op zichzelf geen structurele verduurzaming van het wagenpark op.



Goed werkgeverschap

Voor medewerkers kan deze route op korte termijn rust geven. Zij behouden hun vertrouwde auto van de zaak en hoeven hun reisgedrag niet direct aan te passen. Dat kan belangrijk zijn wanneer de leaseauto wordt gezien als een belangrijke arbeidsvoorwaarde.

Tegelijkertijd stel je de bredere verandering uit. Op termijn moet je alsnog bepalen welke rol de fossiele of hybride leaseauto speelt binnen je arbeidsvoorwaarden. Ook bied je medewerkers met deze route minder ruimte voor andere mobiliteitskeuzes, zoals elektrisch rijden, OV, fiets, deeltvervoer of een mobiliteitsbudget.





Tip van Shuttel

Breng nu in kaart welke fossiele en hybride auto's in je wagenpark zitten, wanneer contracten aflopen en waarvoor medewerkers deze auto's gebruiken. Is een fossiele of hybride auto nodig voor de uitvoering van de werkzaamheden, bijvoorbeeld door lange afstanden, specifieke functies of beperkte laadmogelijkheden? Of gaat het vooral om persoonlijke voorkeuren en situaties buiten het werk? Want de vraag wordt straks niet alleen: welke auto's mogen blijven? Maar ook: welke mobiliteitsbehoefte wil je als werkgever blijven faciliteren?

Moet je voor een medewerker die vooral zekerheid wil voor de vakantie met de caravan naar Zuid-Frankrijk nog een fossiele of hybride leaseauto aanbieden, als dat de organisatie bijvoorbeeld € 6.000 extra per jaar kost bij een cataloguswaarde van € 50.000?

Shuttel helpt je om die afweging concreet te maken. Op basis van je wagenpark, contracten en mobiliteitsbehoeften kijken we welke route past: behouden, elektrificeren of een alternatief bieden via een leasebudget of mobiliteitsbudget.

Samenvattend

	Voordelen	Nadelen
Werkgever	• Geeft tijd om beleid, communicatie en alternatieven goed voor te bereiden. • Lopende leasecontracten en bestaande processen kunnen voorlopig blijven doorlopen. • Minder directe afhankelijkheid van laadvoorzieningen thuis, op kantoor of onderweg.	• Na afloop van het overgangsrecht kunnen de mobiliteitskosten structureel stijgen door de pseudo-eindheffing. • Beperkte bijdrage aan CO2-reductie en duurzaamheidsdoelen. • De structurele keuze wordt vooral uitgesteld.
Werknemer	• Behoud van een vertrouwde arbeidsvoorwaarde. • Geen directe verandering in rijgedrag, tanken of plannen van ritten. • Praktisch voor functies of reispatronen waarbij elektrisch rijden nog niet goed uitvoerbaar is.	• Minder toekomstgerichte mobiliteitsoplossing. • Minder ruimte voor eigen mobiliteitskeuzes of duurzamere alternatieven. • Op termijn kan alsnog verandering nodig zijn wanneer kosten of beleid wijzigen.





Route 2: elektrificatie van het wagenpark

Voor veel organisaties is elektrificatie de meest logische route om de pseudo-eindheffing structureel te voorkomen. Volledig elektrische auto's vallen namelijk niet onder de 12%-heffing. Door fossiele en hybride auto's gefaseerd of direct te vervangen door elektrische voertuigen, speel je vooruit op de wetgeving vanaf 2027 en zet je tegelijk een duidelijke stap richting verduurzaming.

Deze route vraagt wel meer dan alleen het vervangen van voertuigen. Elektrisch rijden moet praktisch uitvoerbaar zijn voor medewerkers. Dat betekent dat je ook moet nadenken over laadmogelijkheden thuis, op kantoor en onderweg, afspraken over laadkosten, verrekening en ondersteuning bij dagelijks gebruik.

Elektrificatie is daarmee een toekomstgerichte oplossing, maar vraagt om voorbereiding. De overstap werkt alleen goed als het laadbeleid, de infrastructuur en de communicatie richting medewerkers goed zijn ingericht.

Wanneer is deze route interessant?

Deze route kan passend zijn wanneer:

- je de pseudo-eindheffing structureel wilt voorkomen;
- je wagenpark geschikt is om gefaseerd of volledig te elektrificeren;
- je concrete stappen wilt zetten richting CO2-reductie en WPM-rapportage;
- medewerkers voldoende laadmogelijkheden hebben of deze kunnen krijgen;
- je elektrisch rijden goed wilt ondersteunen met duidelijk beleid en goede verrekening van laadkosten.



Wat betekent deze route voor jouw organisatie en medewerkers?

Total cost of ownership (TCO)

Met volledige elektrificatie voorkom je de pseudo-eindheffing voor nieuwe auto's. Daarmee voorkom je dat fossiele en hybride voertuigen vanaf 2027 structureel duurder worden door de extra heffing van 12% over de cataloguswaarde.

Tegelijk verschuift de kostenstructuur. Brandstofkosten maken plaats voor laadkosten. Daarnaast moet je rekening houden met kosten voor laadpunten thuis of op kantoor, beheer, verrekening en eventuele aanpassingen in beleid. De totale kosten hangen daardoor sterk af van de laadmix: hoeveel wordt er thuis, op kantoor, publiek of snel geladen? Als het laadbeleid goed is ingericht, kan elektrificatie zorgen voor meer grip op kosten en een toekomstbestendiger wagenpark.

Duurzaamheid

Elektrificatie levert de duidelijkste bijdrage aan CO₂-reductie. Door fossiele en hybride auto's te vervangen door volledig elektrische voertuigen verlaag je de uitstoot van het wagenpark en zet je concrete stappen richting duurzaamheidsdoelen.

Ook voor rapportageverplichtingen, zoals de WPM, is deze route relevant. Elektrisch rijden maakt de verduurzaming van zakelijke mobiliteit beter zichtbaar en helpt om de CO₂-impact van het wagenpark structureel te verlagen.

Goed werkgeverschap

Voor medewerkers blijft de auto van de zaak beschikbaar, maar in een toekomstgerichtere vorm. Daarmee kan elektrisch rijden een aantrekkelijk alternatief zijn voor de fossiele of hybride leaseauto.

Het succes van deze route hangt wel sterk af van de ervaring van medewerkers. Laden moet in de praktijk eenvoudig, betrouwbaar en duidelijk zijn. Medewerkers moeten weten waar zij kunnen laden, welke kosten worden vergoed en hoe de verrekening werkt. Als dat goed geregeld is, blijft de leaseauto een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde. Als dat niet goed geregeld is, kan elektrisch rijden juist als ingewikkeld of beperkend worden ervaren.



**Praktijkvoorbeeld:****NOC*NSF elektrificeert het wagenpark van TeamNL**

NOC*NSF zette in samenwerking met Shuttel de eerste stappen richting volledige elektrificatie van het wagenpark van TeamNL. Shuttel ondersteunde daarbij met advies over het laadbeleid, de realisatie van laadpalen, de installatie bij medewerkers thuis en de inzet van laadrupees voor laden onderweg.

Deze aanpak had direct effect. In het afgelopen jaar daalde de CO₂-footprint van het wagenpark met 40%. De verdere verduurzaming van het vervoer van ongeveer 850 sporters en 300 medewerkers moet bijdragen aan het bredere doel van NOC*NSF: de uitstoot door mobiliteit met minstens de helft verminderen.

Samenvattend

	Voordelen	Nadelen
Werkgever	• Geen pseudo-eindheffing op volledig elektrische auto's. • Sterke bijdrage aan CO2-reductie en WPM-rapportage. • Toekomstbestendiger wagenpark.	• Vraagt om laadbeleid en goede laadinfrastructuur. • Kosten verschuiven van brandstof naar laden en beheer. • Implementatie vraagt voorbereiding en communicatie.
Werknemer	• Behoud van een auto van de zaak. • Toegang tot moderne elektrische voertuigen. • Duurzamer en toekomstgericht rijden.	• Laden vraagt gewenning en planning. • Afhankelijk van laadmogelijkheden thuis, op kantoor en onderweg. • Onvoldoende laadbeleid kan zorgen voor onduidelijkheid over kosten en gebruik.



Route 3: overstappen op een mobiliteitsbudget

Een derde route is om de leaseauto minder vanzelfsprekend te maken en medewerkers meer keuzevrijheid te geven via een mobiliteitsbudget. Dat betekent niet dat je voor iedere medewerker de leaseauto hoeft te vervangen. Een mobiliteitsbudget kan ook een aanvulling zijn binnen je mobiliteitsbeleid, bijvoorbeeld voor specifieke functiegroepen, medewerkers in stedelijke gebieden of medewerkers die geen vaste auto nodig hebben.

Met een mobiliteitsbudget geef je medewerkers een budget waarmee zij mobiliteit kunnen organiseren op een manier die past bij hun functie, reispatroon en persoonlijke situatie. Denk aan OV, fiets, deelvervoer, thuiswerken of, afhankelijk van de inrichting van het beleid, een kleinere of elektrische auto. Als er geen fossiele of hybride auto van de zaak ter beschikking wordt gesteld, is de pseudo-eindheffing ook niet aan de orde.

Er zijn meerdere manieren om een mobiliteitsbudget in te richten. Je kunt werken met een vast budget, waarbij medewerkers maandelijks een vooraf bepaald bedrag krijgen, of met een variabel budget dat meebeweegt met de daadwerkelijke reisbehoefte. Ook de hoogte van het budget vraagt om een bewuste keuze: baseer je die op het huidige leasebudget, op de reisbehoefte van de medewerker of op een combinatie daarvan?



Daarnaast speelt de fiscale inrichting een belangrijke rol. Een mobiliteitsbudget kan fiscaal worden geoptimaliseerd, bijvoorbeeld door onbelaste reiskostenvergoedingen goed te benutten. Daarmee kan het budget aantrekkelijker worden voor medewerkers en beheersbaar blijven voor de werkgever. In de tip onderaan deze pagina verwijzen we naar ons informatiepakket over het mobiliteitsbudget, waarin we deze keuzes verder toelichten.

Een mobiliteitsbudget sluit aan bij een bredere ontwikkeling op de arbeidsmarkt. Niet iedere medewerker heeft dezelfde mobiliteitsbehoefte. Vooral (young) professionals in stedelijke gebieden hebben niet altijd behoefte aan een leaseauto. Zij wonen vaker op plekken waar parkeren lastig of duur is, of waar zij geen parkeervergunning hebben. Voor hen kan een mobiliteitsbudget juist een aantrekkelijk en logisch alternatief zijn.

Tegelijk vraagt deze route om duidelijke keuzes. Welke medewerkers komen in aanmerking? Welke vormen van mobiliteit worden vergoed? Hoe bepaal je de hoogte van het budget? Wat gebeurt er met eventueel resterend budget? En hoe zorg je dat de uitvoering voor HR, finance en medewerkers overzichtelijk blijft?



Wanneer is deze route relevant?

Deze route kan passend zijn wanneer:

- je de leaseauto minder vanzelfsprekend wilt maken binnen je arbeidsvoorwaarden;
- je bepaalde medewerkersgroepen meer keuzevrijheid wilt geven in hoe zij reizen;
- je meer grip wilt op mobiliteitskosten via budgetten en duidelijke beleidsregels;
- je wilt inspelen op verschillen tussen functies, reisbehoeften en woonlocaties;
- je alternatieven wilt bieden voor medewerkers die geen vaste leaseauto nodig hebben;
- je mobiliteitsbeleid beter wilt laten aansluiten op hybride werken, duurzaamheid en goed werkgeverschap.

Tip van Shuttel

Een mobiliteitsbudget is geen standaardregeling die je zomaar voor iedereen hetzelfde toepast. De juiste vorm hangt af van je beleid, functiegroepen, reisgedrag en arbeidsvoorwaarden.

Werk je met een vast of variabel budget? Baseer je de hoogte op het huidige leasebudget, de reisbehoefte van medewerkers of een combinatie daarvan? En hoe richt je het budget fiscaal slim in, zodat

het aantrekkelijk blijft voor medewerkers en beheersbaar voor de werkgever?

In ons [informatiepakket over het mobiliteitsbudget](#) lees je welke varianten er zijn, hoe je de budgethoogte bepaalt en waar je rekening mee moet houden bij fiscale inrichting, administratie en uitvoering.



Wat betekent deze route voor jouw organisatie en medewerkers?



Total cost of ownership (TCO)

Met een mobiliteitsbudget krijg je meer grip op de totale mobiliteitskosten. In plaats van vaste autokosten per medewerker werk je met budgetten, beleidsregels en vooraf bepaalde kaders. Daardoor wordt duidelijker wat mobiliteit per medewerker of functiegroep mag kosten.

Als er geen fossiele of hybride auto van de zaak ter beschikking wordt gesteld, is de pseudo-eindheffing niet aan de orde. Tegelijk vraagt deze route om een goede inrichting van beleid, administratie en verwerking. Denk aan ritregistratie, declaraties, budgetbewaking, fiscale regels en de koppeling met salarisverwerking. De kosten hangen sterk af van de gekozen variant. Een vast budget geeft meer voorspelbaarheid. Een variabel budget sluit beter aan op medewerkers met wisselende reisbehoeften, maar beweegt ook mee met het daadwerkelijke reisgedrag.

Duurzaamheid

Een mobiliteitsbudget kan duurzamer reisgedrag stimuleren. Medewerkers kunnen per situatie kiezen voor OV, fiets, deelvervoer, thuiswerken of elektrisch vervoer. Daardoor ontstaat meer ruimte om korte autoritten te vervangen en de CO₂-uitstoot van zakelijke mobiliteit te verlagen.

De werkelijke impact hangt af van de inrichting van het budget. Als duurzame keuzes aantrekkelijk en eenvoudig worden gemaakt, kan deze route bijdragen aan CO₂-reductie en WPM-rapportage. Als het budget

vooral wordt gebruikt als financiële vergoeding zonder duidelijke sturing, blijft het effect op duurzaamheid beperkter.

Goed werkgeverschap

Deze route raakt direct aan goed werkgeverschap. Niet iedere medewerker heeft dezelfde mobiliteitsbehoefte. Een medewerker in een stedelijke omgeving heeft vaak andere wensen dan iemand die dagelijks lange afstanden rijdt of op locaties werkt die minder goed bereikbaar zijn met OV.





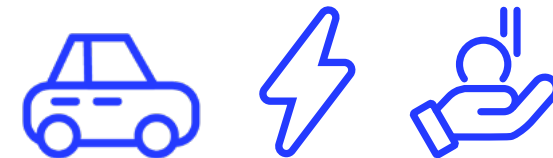
Met een mobiliteitsbudget kun je beter aansluiten op die verschillen. Je biedt medewerkers meer keuzevrijheid en maakt mobiliteit minder afhankelijk van één vaste oplossing: de leaseauto. Tegelijk moet de verandering zorgvuldig worden uitgelegd. Voor medewerkers die de leaseauto als belangrijke arbeidsvoorwaarde zien, kan deze route voelen als een achteruitgang als er geen goed alternatief tegenover staat.

Daarom hoeft een mobiliteitsbudget niet voor iedereen dezelfde vorm te hebben. Je kunt het gericht inzetten voor bepaalde medewerkersgroepen, functietypen of situaties. Zo wordt het geen vervanging van je volledige leasebeleid, maar een aanvullend instrument om mobiliteit flexibeler en toekomstbestendiger te maken.

Samenvattend

	Voordelen	Nadelen
Werkgever	• Meer grip op mobiliteitskosten via budgetten en beleidsregels. • Geen pseudo-eindheffing als er geen fossiele of hybride auto ter beschikking wordt gesteld. • Flexibel inzetbaar voor specifieke medewerkersgroepen of functies.	• Vraagt om duidelijke inrichting van beleid, administratie en verwerking. • Implementatie vraagt goede communicatie richting medewerkers. • Niet voor iedere functie of reisbehoefte direct passend.
Werknemer	• Meer keuzevrijheid in hoe mobiliteit wordt ingevuld. • Mobiliteit kan beter aansluiten op persoonlijke situatie en woonlocatie. • Eventueel resterend budget kan, afhankelijk van beleid en fiscale inrichting, worden uitgekeerd.	• Geen vanzelfsprekende vaste leaseauto meer. • Medewerker moet bewuster keuzes maken over vervoer. • Kan als achteruitgang voelen als de leaseauto belangrijk is voor gemak, zekerheid of privégebruik.

Samengevat



Vanaf 2027 krijgen werkgevers te maken met een extra heffing op fossiele en hybride auto's van de zaak die ook privé of voor woon-werkverkeer worden gebruikt. De pseudo-eindheffing bedraagt 12% per jaar over de cataloguswaarde en komt volledig voor rekening van de werkgever. Bij een auto van € 50.000 betekent dit € 6.000 extra werkgeverslast per jaar.

De regeling vraagt daarom om meer dan een fiscale check. Je moet als werkgever opnieuw kijken naar de rol van de leaseauto binnen je mobiliteitsbeleid. Wat betekent dit voor je totale mobiliteitskosten? Hoe verhoudt je wagenpark zich tot je duurzaamheidsdoelen en WPM-rapportage? En welke mobiliteit wil je medewerkers in de toekomst bieden?

In dit informatiepakket hebben we drie routes uitgewerkt:

1. fossiele en hybride auto's voorlopig behouden;
2. het wagenpark elektrificeren;
3. overstappen op een mobiliteitsbudget.

Elke route heeft een andere impact. Behoud van fossiele en hybride auto's geeft tijd en continuïteit, maar is geen structurele oplossing. Elektrificatie voorkomt de heffing voor volledig elektrische auto's en verlaagt de CO2-uitstoot, maar vraagt om goed laadbeleid.

Een mobiliteitsbudget biedt meer keuzevrijheid en grip op kosten, maar vraagt om duidelijke inrichting, fiscale keuzes en goede communicatie.

Er is dus geen standaardantwoord. De juiste keuze hangt af van de samenstelling van je wagenpark, de looptijd van contracten, de reisbehoefte van medewerkers en de doelen van je organisatie. Wat wel duidelijk is: de pseudo-eindheffing maakt het belangrijk om mobiliteit tijdig en bewust te organiseren.

Maak de impact concreet voor jouw organisatie

De pseudo-eindheffing pakt voor iedere organisatie anders uit. De impact hangt af van je wagenpark, lopende leasecontracten, functies, reispatronen, laadmogelijkheden en de mobiliteitsbehoefte van medewerkers.

Shuttel kan helpen om deze situatie in kaart te brengen. Samen kijken we welke voertuigen geraakt worden, welke keuzes je hebt en welke route past bij je organisatie: voorlopig behouden, elektrificeren of werken met een mobiliteitsbudget.

Zo maak je van een fiscale verandering een onderbouwde keuze voor je mobiliteitsbeleid.



ZIJ GINGEN JE VOOR

Meer dan **300.000** gebruikers bij **180+** organisaties

"Werken met Shuttel geeft onze medewerkers veel vrijheid in hun mobiliteitskeuze voor woon-werk en zakelijke ritten en geeft HR overzichtelijke data voor makkelijke verwerking van reiskosten- en thuiswerkvergoeding. Kortom: een prachtige tool met veel gemak voor medewerkers en voor de loonadministratie. Ook ons snelle implementatietraject verliep heel soepel. Zeer kundige en prettige medewerkers bij Shuttel!"



HR Support & Reporting Specialist GS1

Jojan Zwager

"SoftwareOne Nederland is altijd bezig met het optimaliseren van onze arbeidsvoorwaarden om het werken bij SoftwareOne zo aantrekkelijk mogelijk te maken. Shuttel is voor ons dé manier om onze medewerkers in al hun mobiliteitsbehoeften te voorzien, gemakkelijk de verplichte CO2-rapportage aan te kunnen leveren en tegelijkertijd maken we het administratieproces voor zowel onze medewerkers als de ondersteunende afdelingen eenvoudiger."



Senior Facility Coordinator SoftwareOne Nederland

Daphne Vermeulen



dentsu



KraftHeinz

ANTAR

Unilever



Kinder
GARDEN

WPP Media

CONTACT MET SALES

Wat betekent de pseudo-eindheffing voor jouw organisatie?

De pseudo-eindheffing vraagt om tijdige keuzes. Dit informatiepakket geeft je de hoofdlijnen: wat de regeling inhoudt, hoe de overgangsregeling werkt en welke routes je als werkgever kunt overwegen.

Maar de echte vraag is: wat betekent dit voor jouw organisatie?

In een adviesgesprek kijkt Shuttel met je mee naar je wagenpark, lopende leasecontracten, laadmogelijkheden, reispatronen en medewerkersgroepen. We brengen in kaart welke voertuigen geraakt worden, waar elektrificatie mogelijk is en of een mobiliteitsbudget voor bepaalde medewerkers een passend alternatief kan zijn.

Zo krijg je niet alleen inzicht in de mogelijke kosten, maar ook in de keuzes die passen bij je duurzaamheidsdoelen, arbeidsvoorwaarden en praktische uitvoering.

Wil je voorbereid richting 2027? Neem contact met ons op voor een adviesgesprek.

